

Eine Kündigung ist für alle Beteiligten eine Extremsituation. Damit der Betriebsrat (BR) seine Rolle als „Wächter der Fairness“ ausüben kann, müssen die Spielregeln alle genau kennen. Hier erfahrt ihr, wie man professionell agieren kann, ohne sich in Emotionen zu verlieren.

Überblick über den Inhalt

1. [Die Basics: Wer, Wann und Wie?](#)
2. [Welche Kündigung liegt auf dem Tisch?](#)
3. [Checkliste für die BR-Sitzung \(Objektivität statt Emotion\)](#)
4. [Darf der BR mit dem Betroffenen sprechen?](#)
5. [Widerspruch vs. Bedenken: Wo ist der Unterschied?](#)
6. [Taktik-Check: Kündigung im Graubereich \(z.B. Bagatell-Diebstahl\)](#)
7. [Musterschreiben \(Vorlagen für die BR-Arbeit\)](#)
8. [Bekommt der Mitarbeiter das Bedenkens schreiben oder den Widerspruch?](#)
9. [Fristen für gekündigte](#)

## 1. Die Basics: Wer, Wann und Wie?

### Die Entgegennahme

Eine Kündigungsanhörung muss offiziell beim **Vorsitzenden** oder (bei Verhinderung) beim **Stellvertreter** eingehen ([§ 26 Abs. 2 BetrVG](#)).

- **Risiko:** Wenn ein anderes „normales“ Mitglied die Anhörung annimmt, ohne dass es ausdrücklich dazu ermächtigt wurde, könnte der BR später behaupten: „Wir haben die Anhörung nie offiziell erhalten.“ Die Frist hätte dann nicht begonnen.
- **Die Realität:** Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist hier pragmatisch. Wenn der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, dass die Info an den Vorsitzenden weitergeleitet wird (sogenannter **Empfangsbote**), gilt die Anhörung in dem Moment als zugestellt, in dem sie dem Vorsitzenden tatsächlich zugeht oder nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge zugehen müsste. Das [BAG, Urteil vom 06.10.2005 – 2 AZR 316/04](#), dass die Anhörung dennoch wirksam sein kann, wenn das Mitglied als **Empfangsbote** des Betriebsrats angesehen werden kann.
- **Tipp:** Eine kurze schriftliche Delegation („Hiermit wird Mitglied X ermächtigt, Post für den BR entgegenzunehmen“) im BR-Büro hinterlegen. Das heilt alle Zweifel.

### Die Fristen – Die Uhr tickt!

Sobald die Anhörung beim BR liegt, gelten harte Fristen ([§ 102 Abs. 2 BetrVG](#)):

- **Ordentliche Kündigung:** 1 Woche.
- **Fristlose Kündigung:** Nur 3 Tage!
- **Wichtig:** Reagiert der BR nicht, gilt seine Zustimmung als erteilt („Schweigen ist Zustimmung“).



## 2. Welche Kündigung liegt auf dem Tisch?

### Verhaltensbedingte Kündigung

Hier liegt der Grund im **Verhalten des Mitarbeiters** (z. B. Diebstahl, Arbeitszeitbetrug, Beleidigung, beharrliche Arbeitsverweigerung).

- **Das muss der BR prüfen:**
  - **Abmahnung:** Gab es für ein *gleichartiges* Fehlverhalten bereits eine schriftliche Abmahnung? (Warnfunktion).
  - **Verhältnismäßigkeit:** Ist die Kündigung die „Ultima Ratio“ (letztes Mittel)? Wäre ein Gespräch oder eine Versetzung ausreichend?
  - **Interessenabwägung:** Wie schwer wiegt der Vorwurf im Vergleich zur Betriebszugehörigkeit und den Sozialdaten?
- **Wichtiges Urteil:** Das BAG hat im Fall „Emmely“ ([2 AZR 541/09](#)) klargestellt, dass auch bei Eigentumsdelikten eine Abwägung der gesamten Dienstjahre stattfinden muss.

### Personenbedingte Kündigung

Der Grund liegt in der **Person des Mitarbeiters**, meist wegen Krankheit (z.B. häufige Kurzerkrankungen oder Langzeiterkrankung). Der Mitarbeiter *will* zwar, aber er *kann* nicht (mehr).

- **Das muss der BR prüfen:**
  - **Negativprognose:** Ist auch in Zukunft mit weiteren Ausfällen zu rechnen?
  - **Betriebliche Beeinträchtigung:** Stören die Fehlzeiten den Betriebsablauf erheblich?
  - **BEM-Verfahren:** Hat der Arbeitgeber ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement** ([§ 167 Abs. 2 SGB IX](#)) ordnungsgemäß durchgeführt? Falls nein, ist die Kündigung fast immer unwirksam.
- **Rechtsquelle:** [§ 1 Abs. 2 KSchG](#) (Kündigungsschutzgesetz).

### Betriebsbedingte Kündigung

Der Grund liegt im **Betrieb** (z. B. Standortschließung, Auftragsmangel, Umstrukturierung). Der Arbeitsplatz fällt weg.

- **Das muss der BR prüfen:**
  - **Wegfall des Arbeitsplatzes:** Ist die Stelle wirklich dauerhaft weg oder wird die Arbeit nur umverteilt?
  - **Sozialauswahl:** Hat der AG die vier Kriterien (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) korrekt gewichtet?
  - **Weiterbeschäftigung:** Gibt es im selben Unternehmen einen anderen freien Arbeitsplatz?
- **Rechtsquelle:** [§ 1 Abs. 3 KSchG](#).



## Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

Hier muss ein **wichtiger Grund** vorliegen, der es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis auch nur einen Tag länger fortzusetzen ([§ 626 BGB](#)).

- **Das muss der BR beachten:**
  - **Die 2-Wochen-Frist:** Der Arbeitgeber muss die Kündigung innerhalb von 14 Tagen aussprechen, nachdem er vom Kündigungsgrund erfahren hat.
  - **Kurze BR-Frist:** Der BR hat hier nur **3 Tage** Zeit für eine Stellungnahme ([§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG](#)).

## **3. Checkliste für die BR-Sitzung (Objektivität statt Emotion)**

Nutzt diese Punkte in der Diskussion, um nicht über „gut oder böse“ zu streiten, sondern über Fakten:

1.  **Formalien:** Ist die Anhörung vollständig? (Sozialdaten, genaue Kündigungsgründe).
2.  **Fristen:** Bis wann muss unsere Antwort beim Chef sein?
3.  **Anhörung:** Was sagt der Betroffene zu den Vorwürfen?
4.  **Milderes Mittel:** Wäre eine Abmahnung oder Versetzung möglich gewesen?
5.  **Sozialfaktoren:** Alter, Unterhaltspflichten (Kinder/Ehepartner), Schwerbehinderung?
6.  **Gleichbehandlung:** Wurden andere Kollegen bei ähnlichen Fehlern auch gekündigt?
7.  **Widerspruch:** Liegt einer der fünf Gründe in [§ 102 Abs. 3 BetrVG](#) vor?
8.  **Bedenken:** Wollen wir Bedenken zur Kündigung äußern?

## **4. Darf der BR mit dem Betroffenen sprechen?**

**Ja, unbedingt!** Der BR soll den betroffenen Arbeitnehmer sogar anhören ([§ 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG](#)), wenn dies zur Aufklärung des Sachverhalts beiträgt. Das ist besonders wichtig, wenn der Kündigungsgrund (z. B. Fehlverhalten) unklar ist.

Natürlich muss die betroffene Person nicht vor dem versammelten Gremium erscheinen, wenn sie nicht möchte. Niemand muss sich vor dem gesamten Gremium 'nackig' machen. Der Betriebsrat kann Vertrauenspersonen benennen, die das Gespräch in einem geschützten Rahmen führen. Ziel ist es nicht, den Fehler zu verurteilen, sondern Verteidigungsstrategien zu entwickeln.



## 5. Widerspruch vs. Bedenken: Wo ist der Unterschied?

Alle Informationen sind dem Gremium bekannt, die betroffene Person ist evtl. zu Wort gekommen. Das ist der Punkt, an dem es im Gremium emotional werden kann. Welche Möglichkeiten gibt es für das weitere Vorgehen? Man kann nicht widersprechen, nur weil man die Kündigung "doof" findet.

### Bedenken äußern (Der „weiche“ Protest)

- **Wann?** Immer dann, wenn man die Kündigung für ungerecht hält, aber keiner der fünf gesetzlichen Gründe vorliegt.
- **Wirkung:** Der Arbeitgeber muss sie lesen, kann sie aber ignorieren. Vor Gericht hat das kaum Gewicht.

### Widerspruch einlegen (Das „harte“ Veto)

Ein Widerspruch ist nur wirksam, wenn er sich auf einen der **fünf Gründe in § 102 Abs. 3 BetrVG** stützt:

1. **Soziale Auswahl missachtet:** Der AG hat den Falschen gewählt (z.B. den Familienvater statt des Singles bei gleicher Qualifikation).
2. **Verstoß gegen Auswahlrichtlinien:** Es gibt vereinbarte Regeln im Haus, an die sich der AG nicht gehalten hat.
3. **Weiterbeschäftigung möglich:** Der Mitarbeiter könnte an einem anderen freien Arbeitsplatz (auch nach Umschulung) weiterarbeiten.
4. **Umschulung/Fortbildung:** Eine Weiterbeschäftigung wäre nach einer zumutbaren Schulung möglich.
5. **Vertragsänderung:** Der Mitarbeiter könnte unter geänderten Vertragsbedingungen (z.B. anderer Standort) bleiben und wäre damit einverstanden.

**Der massive Vorteil eines Widerspruchs:** Wenn der BR form- und fristgerecht widerspricht und der Mitarbeiter Klage erhebt, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter **zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen**, bis der Prozess rechtskräftig beendet ist. Das nennt man den **allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch (§ 102 Abs. 5 BetrVG)**.

## 6. Taktik-Check: Kündigung im Graubereich (z.B. Bagatell-Diebstahl)

Wenn das Gesetz (die 5 Widerspruchsgründe) nicht direkt greift, muss der Betriebsrat über die **Verhältnismäßigkeit** und **soziale Aspekte** gehen.

### Das Argument der "Gleichbehandlung"

Wenn der BR nachweisen kann, dass in anderen Abteilungen ein gleichartiges Fehlverhalten geduldet wird, hat die Kündigung vor Gericht kaum Bestand.

- **Argument:** "Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber ein Verhalten sanktioniert, das er an anderer Stelle im Betrieb bewusst duldet." (BAG-Prinzip der Selbstbindung).

### Die soziale Prognose

Bei einem Mitarbeiter mit Kindern und langer Betriebszugehörigkeit wiegt die **Interessenabwägung** schwerer.

- **Reihenfolge der Mittel:** 1. Ermahnung (informell) 2. Abmahnung (gelbe Karte) 3. Versetzung (andere Abteilung, wo kein Zugriff auf Schrott besteht) 4. Kündigung (das letzte Mittel / *Ultima Ratio*)

## Leitfaden für verhaltensbedingte Kündigungen

### Das Problem der "mündlichen Vorgeschichte"

Der Arbeitgeber argumentiert oft: „Der macht das schon immer so, wir haben ihn oft genug ermahnt.“

- **Rechtliche Lage:** Eine Ermahnung ist keine Abmahnung. Für eine verhaltensbedingte Kündigung braucht es in der Regel eine einschlägige, schriftliche **Abmahnung** ([§ 314 BGB analog](#) / BAG-Rechtsprechung).
- **BR-Argument:** „Wenn das Verhalten seit Jahren bekannt war, der Arbeitgeber aber nie abgemahnt hat, hat er sein Recht zur Kündigung verwirkt oder zumindest signalisiert, dass das Verhalten nicht so schlimm ist.“

### Krankfeiern & Nebenjob: Der Vertrauensbruch

Statusbilder vom Volksfest trotz Krankschreibung oder der Nebenjob trotz Untauglichkeit sind Klassiker.

- **Krankheit ist nicht gleich Hausarrest:** Man darf alles tun, was die Genesung nicht verzögert.
- **Aber:** Wer wegen Rückenproblemen krankgeschrieben ist und beim Nebenjob Kisten schleppt (oder im Bierzelt auf den Bänken tanzt), begeht eine schwere Pflichtverletzung. Das BAG sagt: Hier ist das Vertrauen oft so zerstört, dass eine **Abmahnung entbehrlich** sein kann ([BAG, Urteil vom 26.08.1993 - 2 AZR 154/93](#)).



## Strategische Fragen für die BR-Sitzung

Wenn die Anhörung auf dem Tisch liegt, helfen diese Punkte sich ein Bild zu machen:

Frage	Hintergrund
<b>Gibt es Beweise?</b>	Sind die Fotos/Beobachtungen rechtssicher? (Datenschutz bei Privatdetektiven/Social Media beachten).
<b>Gibt es eine Abmahnung?</b>	Wurde der Mitarbeiter vorher klar gewarnt, dass dieses spezifische Verhalten den Job kostet?
<b>Hörte der AG den MA?</b>	Bei Verdachtskündigungen <b>muss</b> der AG den Mitarbeiter vorher anhören. Hat er das getan?
<b>Interessenabwägung?</b>	Wie lange ist er dabei? Unterhaltspflichten? Alter? Bisherige Führung?

## 7. Musterschreiben (Vorlagen für die BR-Arbeit)

Die Anhörung der Kündigung wurde ausführlich diskutiert und es gab im Gremium einen Konsens wie man darauf reagieren möchte. Hier zwei Beispiele, wie eine Antwort formuliert werden kann.

### [MUSTERSCHREIBEN: BEDENKEN ÄUßERN]

**Betreff: Stellungnahme des Betriebsrats zur Kündigungsanhörung von [Name des Mitarbeiters] vom [Datum]**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat die oben genannte Anhörung in seiner Sitzung am [Datum] beraten. Er äußert gemäß **§ 102 Abs. 2 BetrVG Bedenken** gegen die beabsichtigte [ordentliche / außerordentliche] Kündigung.

**Begründung:** Der Betriebsrat hält die Kündigung nach Abwägung aller Umstände für sozial ungerechtfertigt. Der Mitarbeiter [ ... ] ist bereits seit [ ... ] Jahren in unserem Unternehmen tätig und hat sich in dieser Zeit als zuverlässiger Kollege erwiesen. Zudem ist er für [Anzahl] Kinder unterhaltspflichtig.

Im vorliegenden Fall [ ... ] hält der Betriebsrat die Kündigung für unverhältnismäßig. Eine Abmahnung als milderes Mittel wäre nach unserer Auffassung ausreichend gewesen, um das künftige Verhalten des Mitarbeiters zu korrigieren. Da in der Vergangenheit in vergleichbaren Fällen [ ... ] lediglich Ermahnungen ausgesprochen wurden, verstößt diese Kündigung zudem gegen den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Wir fordern Sie daher auf, die Kündigungsabsicht zu überdenken und stattdessen eine Abmahnung auszusprechen.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift Vorsitzende/r]

**Hinweis:** Diese Informationen dienen der allgemeinen Orientierung. Betriebsvereinbarungen und rechtliche Rahmenbedingungen können sich ändern oder sind vom Einzelfall abhängig. Für eine verbindliche Auskunft zu deinem persönlichen Anliegen oder bei speziellen Fragen kontaktiere immer deine Betriebsräte vor Ort.



## [MUSTERSCHREIBEN: WIDERSPRUCH EINLEGEN]

**Betreff: WIDERSPRUCH gegen die ordentliche Kündigung von [Name des Mitarbeiters]**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat die Anhörung zur ordentlichen Kündigung von [Name] vom [Datum] geprüft und **widerspricht** dieser gemäß **§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG**.

**Begründung:** Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass der betroffene Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann.

Konkret ist derzeit in der Abteilung [ ... ] die Stelle als [ ... ] vakant. Der Mitarbeiter [Name] verfügt über die hierfür notwendige Qualifikation [alternativ: könnte durch eine zumutbare Umschulung innerhalb von X Monaten qualifiziert werden]. Eine Weiterbeschäftigung ist daher betrieblich möglich und zumutbar.

**Rechtliche Folge:** Wir weisen darauf hin, dass Sie gemäß **§ 102 Abs. 4 BetrVG** verpflichtet sind, dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift dieser Stellungnahme auszuhändigen. Sollte der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben, besteht gemäß **§ 102 Abs. 5 BetrVG** ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift Vorsitzende/r]

## 8. Bekommt der Mitarbeiter das Bedenkensreiben oder den Widerspruch?

Der Betriebsrat darf und sollte seine Stellungnahme (Bedenken oder Widerspruch) dem betroffenen Mitarbeiter aushändigen.

Dokument	Darf ausgehändigt werden?	Rechtsgrundlage / Urteil
Der Widerspruch	JA	<a href="#">§ 102 Abs. 4 BetrVG</a> : Der Arbeitgeber <i>muss</i> dem Mitarbeiter eine Abschrift des Widerspruchs mit der Kündigung zustellen. Tut er es nicht, sollte der BR dies tun.
Die Bedenken	JA	<a href="#">BAG, Beschluss v. 16.03.1977 – 1 ABR 48/75</a> : Der BR darf den Mitarbeiter über den Inhalt informieren und ihm eine Kopie geben. Eine betroffene Person ist kein 'Dritter'.

**Keine Schweigepflicht:** Die Argumente des Betriebsrats gegen eine Kündigung sind **keine Betriebsgeheimnisse** ([§ 79 BetrVG](#)).

**Informationsrecht:** Der Mitarbeiter braucht das Dokument, um mit seinem Anwalt die Erfolgschancen einer Klage zu prüfen.

**Haftungsschutz:** Die Weitergabe sichert den Mitarbeiter rechtlich ab (insbesondere beim Weiterbeschäftigungsanspruch) und ist Kern der Schutzfunktion des Betriebsrats.

## 9. Fristen für gekündigte

Nach Erhalt der Kündigung (nicht der Anhörung!) hat der Mitarbeiter genau **3 Wochen Zeit**, um beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage zu erheben ([§ 4 KSchG](#)). Wird diese Frist versäumt, ist die Kündigung wirksam – egal wie falsch sie war.

**Infos vom BR an Betroffene:** Wenn du die Kündigung erhältst:

1. **Ruhe bewahren:** Nichts sofort unterschreiben (besonders keine Aufhebungsverträge!).
2. **Arbeitsamt informieren:** Innerhalb von 3 Werktagen bei der Agentur für Arbeit melden (Sperrzeit vermeiden!) telefonisch (0800 4 555500) oder online.
3. **Frist im Kalender:** 3 Wochen Zeit für die Kündigungsschutzklage ab Erhalt.
4. **Rechtsschutz:** Gewerkschaft kontaktieren oder Fachanwalt suchen.
5. **Unterlagen sichern:** Kopien von Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen und der Kündigung bereitlegen.
6. **Zeugnis:** Qualifiziertes Zeugnis schriftlich anfordern.

### Als Gremiumsmitglied immer dran denken:

Die Aufgabe des BR ist es **nicht, Richter zu spielen**. Betriebsräte entscheiden nicht über Schuld oder Unschuld. Sie achten darauf, dass der Arbeitgeber die **soziale Verantwortung ernst nimmt** und alle **gesetzlichen Regeln einhält**. Ein starker BR argumentiert mit Fakten, nicht mit Bauchgefühl!

## Quellen:

- [BAG, Urteil vom 06.10.2005 – 2 AZR 316/04](#) Betriebsbedingte Kündigung – Anhörung des Betriebsrats
- [BAG, Urteil vom 26.08.1993 - 2 AZR 154/93](#) Fristlose Kündigung – Nebentätigkeit während der „Krankheit“
- [BAG, Urteil vom 10.06.2010 - 2 AZR 541/09](#) Fristlose Kündigung - Interessenabwägung - Abmahnung - Fall "Emmely"
- [§ 26 BetrVG Vorsitzender](#)
- [§ 79 BetrVG Geheimhaltungspflicht](#)
- [§ 102 BetrVG Mitbestimmung bei Kündigungen](#)
- [§ 1 KSchG Sozial ungerechtfertigte Kündigungen](#)
- [§ 4 KSchG Anrufung des Arbeitsgerichts](#)
- [Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX § 167 Abs. 2 SGB IX](#)
- [§ 314 BGB Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund](#)
- [§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund](#)

*Rechtlicher Hinweis: Dieser Artikel dient der allgemeinen Information und ersetzt*

**Mehr Tipps & aktuelle Themen:** Auf meinem Blog unter [[schachtboje.de](https://schachtboje.de)] findet ihr regelmäßig Updates, Antworten auf eure Fragen und die neuesten Beiträge. Schaut vorbei – ich freue mich auf eure Meinung und eure Themenvorschläge.

*PS: Du hast dieses PDF von einem Kollegen erhalten? Abonniere meinen Blog direkt auf der Seite, dann verpasst du in Zukunft keine wichtige Nachricht mehr.*